

Gehaltsverzicht bei Gesellschafter-Geschäftsführern – Chancen & Risiken

Auch ein **Gesellschafter-Geschäftsführer** hat Anspruch auf seine **vertraglich vereinbarte Vergütung**. In **Ausnahmefällen** kann der Geschäftsführer aber auf Teile seines Gehaltes oder Gehaltsbestandteile **verzichten**. Ein solcher Verzicht ist aber für **beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer**, also wenn dieser die Mehrheit der Beteiligung und der Stimmrechte besitzt, **nicht unproblematisch**. In diesem **OnePager** erfahren Sie auf was bei einem Gehaltsverzicht geachtet werden muss, damit es bei einer Betriebsprüfung keine bösen Überraschungen gibt.

Der **häufigste Grund**, warum ein Gesellschafter-Geschäftsführer auf seine Vergütung verzichtet, ist die **finanzielle Schieflage seines Unternehmens**. Er kann dann sogar **verpflichtet** sein, einer Herabsetzung seiner Bezüge zuzustimmen. Dies ergibt sich aus einer analogen Anwendung von **§ 87 Abs. 2 AktG** und betrifft **jedes Organmitglied** unabhängig von seiner Beteiligung am Unternehmen.

In einem solchen Fall kann der Geschäftsführer als **ersten Schritt** zunächst auf **sämtliche Sonderzahlungen** wie z.B. Tantiemen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie **Boni** verzichten. Reicht dies nicht aus, um eine deutliche Erleichterung in der Finanzkrise der Gesellschaft zu leisten, kann in einem **zweiten Schritt** dann eine **Herabsetzung der regelmäßigen Vergütung** in Betracht gezogen werden, und zwar so, dass die herabgesetzte Vergütung – **unter Wahrung der Angemessenheit** – vorerst kontinuierlich weitergezahlt werden kann. Eine ständige Anpassung an die Liquiditätslage der Gesellschaft sollte dabei aber grundsätzlich vermieden werden.

Achtung! Ein vollständiger Verzicht auf die Vergütung bei fortgesetzter Arbeitsleistung des Geschäftsführers scheidet grundsätzlich aus, denn damit würden die getroffenen **arbeitsvertraglichen Regelungen** zwischen den Parteien insgesamt in Frage gestellt werden. Denn auch in einer finanziellen Notlage der Gesellschaft, muss ein Verzicht **Fremdüblichkeitskriterien** standhalten. Es muss deshalb hinterfragt werden, ob ein **Fremdgeschäftsführer** einen solchen vollständigen Verzicht der Vergütung akzeptieren würde. Ist das nicht der Fall, könnte dies zu einer verdeckten Einlage bei der Gesellschaft führen!

Richtige Umsetzung:

Für einen solchen Verzicht müssen die **gesetzlichen Voraussetzungen eingehalten** werden. Das bedeutet, vertragliche Vereinbarung, so wie eben ein Verzicht, zwischen der Gesellschaft und ihrem beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer müssen in **Form und Beschlussfassung** dem **Gesetz**, der **Satzung** und dem **Anstellungsvertrag** entsprechen. Es muss also ein **Gesellschafterbeschluss protokolliert** und eine dazu **korrespondierende schriftliche Vereinbarung** über den Verzicht getroffen werden.

Der Zeitpunkt des Verzichts ist entscheidend!

Wenn dem Geschäftsführer bereits eine **Vergütung zugeflossen** ist, kann **nachträglich nicht** mehr darauf **verzichtet** werden.

Ein Verzicht muss also im **Voraus** vereinbart werden, insbesondere auch **vor Fälligkeit der Forderung**, auf die verzichtet werden soll, da für den **beherrschenden Gesellschafter die Zuflussfiktion** gilt. Danach fließt ihm eine **eindeutige und unbestrittene Forderung** gegen "seine" Gesellschaft bereits mit **deren Fälligkeit** zu, auf den **tatsächlichen Zufluss** oder die Möglichkeit dafür kommt es dann **nicht mehr an**.

Folgen bei fehlerhafter Umsetzung:

Werden die **gesetzlichen Erfordernisse nicht** eingehalten, geht das Finanzamt von einer **zeitweisen Nicht-durchführung** der Gehaltsvereinbarung aus, was zu einer

verdeckten Einlage führen und insbesondere dann auch **Lohnsteuer auslösen** kann.

Gehaltsverzicht mit Besserungsklausel

Anstatt eines Gehaltsverzichts **ohne Nachforderungsmöglichkeit**, kann der Gesellschafter-Geschäftsführer auch im **Vorherein** eine Vereinbarung mit der Gesellschaft dahingehend treffen, dass bei **Verbesserung der wirtschaftlichen Lage** der Gesellschaft die Teile der Vergütung, auf die **vorübergehend verzichtet** wurden, zu einem **späteren Zeitpunkt nachgezahlt werden**, also im Falle einer sogenannten „**Besserung**“.

Achtung! Auch hier müssen die **gesetzlichen und vertraglichen Voraussetzungen eingehalten** werden. Insbesondere kommt es wesentlich auf eine **Konkretisierung der Nachzahlungspflicht** an. Eine entsprechende **vertragliche Nachzahlungsvereinbarung** sollte Folgendes enthalten:

- **Konkrete Höhe** des Vergütungsverzichts
- **Dauer** des Verzichtszeitraums in Monaten/Jahren
- **genaue Definition** der **Voraussetzungen** für den Eintritt des **Besserungsfalls**
- **Definition** für den **Beginn** der Nachzahlungspflicht
- **Höhe** und **Laufzeit** der Nachzahlung

Folgen bei fehlerhafter Umsetzung der Besserungsklausel:

Fehlt eine im Voraus getroffene Vereinbarung oder wird diese vom Finanzamt **nicht anerkannt**, so werden **spätere Nachzahlungen als verdeckte Gewinnausschüttungen** beim Gesellschafter-Geschäftsführer behandelt, und zwar auch dann, wenn die **Höhe der Vergütung** dem Grund nach **angemessen** war.

Welche Alternativen zum Verzicht gibt es?

- **Gesellschafterdarlehen** – der Geschäftsführer kann den Betrag, auf den er verzichtet soll, als **Gesellschafterdarlehen** der Gesellschaft zur Verfügung stellen, insbesondere bei nur vorübergehender Liquiditätsengpasse der Gesellschaft.
- **Stundung der Vergütung** – Auch eine Stundung des Betrages auf den verzichtet soll, ist möglich.

Hinweis:

Ein **Fremd-Geschäftsführer** und auch der **Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführer** (mit weniger als 35% Beteiligung) werden steuerlich wie **normale Arbeitnehmer** behandelt, so dass Lohnsteuer nur dann zu zahlen ist, wenn die Vergütung **auch tatsächlich** dem Geschäftsführer **zugeflossen ist**. Die Besteuerung einer „**fiktiven**“ Vergütung, wie beim beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer ist dann generell **nicht zulässig**. Im Übrigen gilt aber das oben gesagte zum beherrschenden Gesellschafter Geschäftsführer, insbesondere auch in Bezug auf **verdeckte Einlagen** und **Gewinnausschüttungen**.

Ansprechpartnerin:

Annett Anders

Rechtsanwältin & Lawyer of the Supreme Court of NSW,

Australia

anders@vm-finovia.de

+49 89 954 2877-0